

Sentencia T-357/16

Referencia: expediente T-5377221

Acción de tutela interpuesta por Luis Fernando Rosas Bazante contra el Banco Agrario de Colombia S.A.

Magistrado Ponente:
JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.

Bogotá D.C., seis (6) de julio de dos mil dieciséis (2016).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Alberto Rojas Ríos y Jorge Iván Palacio Palacio, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos emitidos por el Juzgado 30 Laboral del Circuito de Bogotá, en primera instancia, y la Sala Laboral del Tribunal Superior de la Misma ciudad, en segunda instancia.

I. ANTECEDENTES.

El señor Luis Fernando Rosas Bazante interpuso acción de tutela contra el Banco Agrario de Colombia S.A. por considerar vulnerados sus derechos a la igualdad, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

El asunto fue seleccionado para revisión por la Sala de Selección Número Cuatro (4) de la Corte Constitucional, mediante Auto proferido el once (11) de abril de dos mil dieciséis (2016).

1. Hechos relevantes.

- 1.1. Indica el actor que el 14 de agosto de 2015 llegó a los 62 años de edad, cumpliendo así uno de los requisitos establecidos en el artículo 33¹ de la Ley 100 de 1993² para acceder a la pensión de vejez.
- 1.2. Menciona que se vinculó al Banco Agrario de Colombia el día 16 de abril de 2012, a través de contrato de trabajo a término fijo³, ocupando el cargo de Profesional Universitario en la ciudad de Bogotá.
- 1.3. Señala que el día 3 de febrero de 2015, la señora Cielo Constanza Castro Castañeda, Gerente de Compensación del Banco Agrario, le informó por escrito que cumplía con los requisitos para acceder a la pensión de vejez y que, en consecuencia, debía iniciar el trámite de solicitud de la misma.
- 1.4. Relata que el día 14 de abril de 2015, Luisa Fernanda Morales Noriega, Vicepresidente de Gestión Humana del Banco Agrario, le notificó de la terminación de su contrato laboral por expiración del plazo presuntivo con fecha efectiva de desvinculación el 15 de abril del mismo año.
- 1.5. Indicó que para la fecha de presentación de la acción de tutela contaba con 1216 semanas cotizadas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones; 1106 ante el ISS y Colpensiones y 110 que fueron cotizadas ante el Ministerio de Educación Nacional por el periodo comprendido entre el 31 de octubre de 1979 y el 31 de diciembre de 1981, durante el cual prestó su servicios a esta entidad.
- 1.6. Añade que el Banco Agrario, al dar por terminado su contrato de trabajo, no tuvo en cuenta su condición de prepensionable bajo el entendido de que al momento de su desvinculación le faltaban menos de tres años para cumplir con las 1300 semanas requeridas para pensionarse. Situación de la cual su empleador tenía conocimiento de teniendo en cuenta la comunicación mencionada en el hecho 1.3.
- 1.7. Agrega que la Corte Constitucional, en la sentencia T-824 de 2014, ordenó al Banco Agrario el reintegro de un trabajador cuyo contrato fue terminado a pesar de tener la condición de prepensionable.

2. Solicitud de Tutela.

¹“Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones: 1) Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre. (...)”

² Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

³ A pesar de que el accionante indica que se vinculó por medio de contrato de trabajo a término fijo, en el documento aportado al expediente (cuaderno 1, folio 11) se indica que el contrato fue celebrado “por término indefinido con plazo presuntivo de seis (6) meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945”.

El señor Rosas Bazante consideró que el Banco Agrario, al haber terminado unilateralmente su relación laboral sin tener en cuenta su condición de prepensionable vulneró sus derechos a la igualdad, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, por lo que solicitó al juez de tutela su reintegro sin solución de continuidad con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el retiro.

3. Trámite procesal a partir de la acción de tutela.

Mediante Auto del 16 de octubre 2015, el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá avocó el conocimiento de la acción de tutela y dispuso la notificación del Banco Agrario para que se pronunciara sobre los hechos y las pretensiones del actor.

4. Respuestas de las partes.

4.1. El Banco Agrario argumentó que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para ventilar asuntos de competencia del juez laboral por cuanto a criterio de este, lo solicitado por el accionante corresponde a controversias estrictamente derivadas de la relación laboral sostenida entre el peticionario y la parte accionada.

Asimismo, indicó que la contratación del señor Rosas Bazante se dio a partir del día 16 de abril de 2012, por contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo como trabajador oficial en los términos de los artículos 40⁴ y 43⁵ del Decreto 2127 de 1945⁶, según los cuales los contratos a término indefinido de los trabajadores oficiales tienen un plazo presuntivo de seis (6) meses de duración que se terminan por la comunicación de no renovación a la expiración del término y se renuevan automáticamente y en los mismos términos por la mera continuación en la prestación del servicio después del acaecimiento del plazo presuntivo.

Manifestó que la terminación del contrato de trabajo del actor se dio por la expiración del plazo presuntivo el día 15 de abril de 2015 de conformidad con lo previsto el literal a) del artículo 47⁷ del precitado Decreto y el artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo de dicha institución. A criterio del Banco, la finalización del vínculo laboral fue producto de una causal legal que no es

⁴ “El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales”.

⁵ “El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”.

⁶ Por el cual se reglamenta la ley 6 de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.

⁷ “El contrato de trabajo termina: a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo; (...)”.

equiparable a un despido por cuanto esta no obedeció a una decisión unilateral del empleador sino a una previsión legal.

I. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN CONSTITUCIONAL

1. Primera instancia.

El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 28 de octubre de 2015, concedió la protección invocada y ordenó el reintegro del actor al considerar que al momento de su despido este ostentaba la calidad de prepensionable por tener más de 60 años y haber sido requerido por su empleador para presentar los documentos necesarios para el trámite de su pensión de vejez, lo que a su vez hacía que el acreedor gozara de una estabilidad laboral reforzada al momento de su terminación.

Asimismo, consideró que la situación del señor Rosas Bazante se ajustaba a los supuestos de hecho del caso revisado por la Corte en la sentencia T-824 de 2014, donde se ordenó el reintegro de un trabajador oficial del Banco Agrario cuyo contrato terminó por expiración del plazo presuntivo a pesar de contar el solicitante con una estabilidad laboral reforzada por su condición de prepensionable.

2. Segunda instancia.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá revocó el fallo de primera instancia mediante sentencia del 10 de diciembre de 2015, al considerar que si bien los prepensionables gozaban de una estabilidad laboral reforzada, el actor no había acreditado las situaciones de hecho que hacían ineficaces los mecanismos ordinarios de defensa judicial. El *ad-quem* declaró improcedente la acción de tutela bajo el entendido de que no se habían probado las circunstancias que hacían urgente e impostergable la acción constitucional. En este sentido, manifestó:

“Sobre el particular, se advierte que la actividad probatoria del demandante se concretó en acreditar los antecedentes y razones que condujeron a la terminación de su contrato de trabajo, pero obvió demostrar sumariamente esas situaciones particulares que lo afectan individualmente o a su núcleo familiar, por razón de las cuales debe ser relevado de agotar la acción ordinaria correspondiente, para en su lugar, admitir el estudio excepcional de su caso a través de la acción de tutela”⁸.

3. Impugnación

El Banco Agrario de Colombia mediante Representante Legal, señaló que la terminación del contrato de trabajo del señor Luis Fernando Rosas Bazante

⁸ Cuaderno 2, folio 9.

fue producto de la expiración del plazo presuntivo atendiendo la modificación del contrato de trabajo de término fijo a término indefinido según los suscritos por las partes en conflicto.

En el mismo sentido indicó que por tal motivo se constituyó una causa legal de terminación del contrato ajustada a la ley y que esta no ocurrió con ocasión del reconocimiento de la pensión de vejez del accionante.

II. PRUEBAS EN SEDE DE INSTANCIA

1. Copia de la cédula de ciudadanía de Luis Fernando Rosas Bazante.⁹
2. Copia del Registro Civil de Luis Fernando Rosas Bazante donde se evidencia como fecha de nacimiento el día 14 de agosto de 1953.¹⁰
3. Comunicación dirigida a Luis Fernando Rosas Bazante de parte del Banco Agrario donde se le indica que luego de la revisión de su historia laboral. El Banco evidencia el cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, por lo que se le solicita que radique la respectiva solicitud ante el fondo de pensiones y que en todo caso el empleador podrá presentarla a nombre del trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9¹¹ de la Ley 797 de 2003¹².
4. Historia laboral de Luis Fernando Rosas Bazante emitida por Colpensiones el 8 de octubre de 2015 donde se indica que a la fecha se han cotizado en su nombre un total de 1106 semanas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones¹³.
5. Certificación de Periodos de Vinculación Laboral para Bonos Pensionales y Pensiones en el que consta que el señor Luis Eduardo Rosas Bazante trabajó para el Ministerio de Educación Nacional desde el 31 de octubre de 1979 hasta el 31 de octubre de 1981, donde se le realizaron los correspondientes descuentos por cotizaciones a seguridad social¹⁴.
6. Copia del contrato de trabajo de Luis Eduardo Rosas Bazante con el Banco Agrario de Colombia con fecha de vinculación el 16 de abril de 2012¹⁵.

⁹ Cuaderno 1, folio 2.

¹⁰ Cuaderno 1, folio 1.

¹¹ “(...) Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. (...)”.

¹² Cuaderno 1, folio 4.

¹³ Cuaderno 1, folio 4.

¹⁴ Cuaderno 1, folios 5 a 8.

¹⁵ Cuaderno 1, folios 10 a 13.

7. Copia de la comunicación dirigida a Luis Fernando Rosas Bazante fechada el 14 de abril de 2015, donde el Banco Agrario le indica que su contrato de trabajo termina el 15 de abril del mismo año por expiración del plazo presuntivo de acuerdo a lo dispuesto en el literal a) del artículo 47¹⁶ del Decreto 2127 de 1945¹⁷.
8. Copia de la sentencia T-824 de 2014 de la Corte Constitucional por medio de la cual se ordenó el reintegro de un trabajador del Banco Agrario en condición de prepensionable cuyo contrato de trabajo había sido terminado por expiración del plazo presuntivo¹⁸.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para conocer del fallo materia de revisión de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución, y 31 a 36 del Decreto Estatutario 2591 de 1991.

2. Problema jurídico.

En el asunto bajo estudio le Corresponde a la Sala determinar si ¿el Banco Agrario vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad de Luis Fernando Rosas Bazante al desvincularlo del servicio por expiración del plazo presuntivo a pesar de tener conocimiento de que al momento de su desvinculación a este le faltaban menos de tres años para lograr cumplir con los requisitos de acceso a la pensión de vejez?

Para resolver el problema jurídico planteado, se abordarán los siguientes asuntos: (i) la procedencia excepcional de la acción de tutela en el caso de las solicitudes de reintegro; (ii) las reglas sobre el término de duración de los contratos laborales de los trabajadores oficiales (iii); el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse y; (iv) se entrará a solucionar el caso concreto.

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 86 de la Constitución consagra la acción de tutela y establece que esta podrá ser invocada por cualquier ciudadano para la protección de sus derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades. El ejercicio de la misma está condicionado por la existencia los mecanismos ordinarios de

¹⁶ “El contrato de trabajo termina: a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo; (...)”.

¹⁷ Cuaderno 1, folio 15.

¹⁸ Cuaderno 1, folios 16 a 29.

defensa judiciales por lo que la precitada norma dispone que esta *“solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...)”*.

Lo anterior significa que el recurso de amparo tiene un carácter subsidiario en la medida en que solo es posible acudir a este cuando los otros mecanismos judiciales son insuficientes para proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados. En desarrollo de la precitada norma constitucional, el artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991¹⁹ dispone aun cuando existan otros mecanismos de defensa judiciales, esta acción procederá *“como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*. El juez que conozca de una tutela deberá estimar si en el caso concreto los mecanismos ordinarios son eficaces para lograr la protección del derecho invocado: *“La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”*.

Esta apreciación del caso concreto implica tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado o amenazado, así como los supuestos fácticos que constituyen la conducta vulneradora, y la potencialidad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una protección oportuna y efectiva en caso de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El que exista un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento para ventilar la controversia llevada a cabo ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes²⁰.

En el caso específico de los reintegros laborales, la Corte ha establecido que la tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza²¹. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó:

“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada”.

En relación con las personas protegidas constitucionalmente con estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional ha considerado

¹⁹ Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.

²⁰ Sentencia T-1268 de 2005.

²¹ T-198 de 2006 y T-11 de 2008.

tradicionalmente que estas son los menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados. No obstante, se ha establecido que las personas próximas a pensionarse pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que estas están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital.

En la sentencia T-693 de 2015, donde se estudió el caso de una persona de 62 años cuyo contrato de trabajo a término fijo no fue renovado por parte de la Empresa Social del Estado Pasto Salud a pesar de estar próxima a pensionarse, la Corte se manifestó sobre la procedencia de la acción de tutela en este tipo de situaciones:

“En innumerables oportunidades, las diferentes Salas de Revisión han precisado que cuando exista un conflicto de índole laboral que comprometa significativamente los derechos fundamentales de una persona de avanzada edad y, además, la acción ordinaria prevista jurídicamente para resolver el conflicto no garantice de manera oportuna y plena las prerrogativas constitucionales comprometidas; la acción de tutela es procedente”.

En el mismo sentido, la sentencia T-824 de 2014 se ocupó del caso del reintegro de un trabajador oficial que fue desvinculado por expiración del plazo presuntivo cuando estaba próximo a pensionarse, indicando lo siguiente:

“Así bien, la jurisprudencia constitucional ha admitido, de manera excepcional, la procedencia de la tutela para ordenar reintegros laborales, siempre que el juez constitucional se percate de que el medio de defensa existente no resulta eficaz para la protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. Ahí podrá, válidamente, garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, aceptando la procedencia de la acción de tutela y estará habilitado para conceder la protección constitucional de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta ineficaz ventilar el debate ante la jurisdicción laboral”.

En este orden de ideas, concluye la Sala que si bien por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, puede suceder que esta sea la vía indicada para ventilar asuntos de esta naturaleza cuando quiera que de las circunstancias del caso concreto se observe que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. En el caso particular de los prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento de quien solicita la protección son indicadores de la precariedad de su situación y, en consecuencia, de la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo.

4. El término de duración de los contratos de los trabajadores oficiales.

Según lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución “*Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios*”. A su vez, el artículo 5° del Decreto-Ley 3135²² de 1968 establece que “*las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos*”. Sobre este tipo de trabajadores, la Corte ha entendido que si bien su régimen no se encuentra definido en la Constitución, el legislador puede establecer las instituciones que regulan la contratación de estos trabajadores:

“De los conceptos transcritos se concluye que la jurisprudencia de la Corte ha entendido que, con fundamento en los artículos constitucionales comentados, y particularmente en la distinción introducida por el mismo constituyente entre empleados públicos y trabajadores del Estado, así como en aquellas normas superiores que mencionan, aunque no determinan completamente, el régimen aplicable a uno y otro caso, la ley puede reglamentar en detalle la forma de vinculación y todos los demás aspectos correspondientes a dichos regímenes, especialmente las cuestiones salariales, prestacionales, disciplinarias y laborales en general, cosa que es justamente lo que hace la norma sub-exámine”²³.

Uno de los aspectos más importantes de la contratación laboral consiste en la determinación del término de duración del vínculo laboral que a su vez constituye la referencia que tiene el trabajador sobre la duración de su contrato y en consecuencia, la expectativa de recibir un salario como contraprestación a sus servicios. Así, el capítulo V del Decreto 2127 de 1945 establece las diferentes modalidades de duración de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales donde estos pueden celebrarse “*por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio*”²⁴.

Las disposiciones subsiguientes del mencionado capítulo establecen que el contrato celebrado a término fijo deberá constar por escrito²⁵ mientras que “*El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses (...)*”²⁶. Por su parte, el artículo 8° de la Ley

²² Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

²³ Sentencia C-003 de 1998.

²⁴ Decreto 2127 de 1945, artículo 37.

²⁵ *Ibíd.*, artículo 38.

²⁶ *Ibíd.*, artículo 40.

6 de 1945, modificado por el artículo 2 de la ley 64 de 1946, dispone que *“el contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses (...)”*. En este orden de ideas, se tiene que los contratos a término fijo no podrán pactarse por periodos de más de dos años mientras que aquellos en los que no se fije una fecha de duración o se establezca que tendrán una duración indefinida se entenderán celebrados por periodos de seis meses.

Al referirse a la modalidad de duración de los contratos de los trabajadores oficiales, específicamente en lo que tiene que ver con el precitado artículo 8 de la Ley 6 de 1945, la Corte indicó que la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo de 6 meses no genera por si sola una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y agregó:

“Lo anterior es así, porque la naturaleza de indefinido del contrato no puede generar para la administración la imposibilidad de darlo por terminado al vencimiento de este término presuntivo puesto que tal y como lo ha precisado la jurisprudencia constitucional, las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, sino que responden a la idea de continuidad, y además porque la estabilidad laboral no corresponde a la idea de permanencia indefinida en el cargo.”²⁷

En concordancia con las normas reseñadas, el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 establece que el contrato de trabajo termina *“por expiración del plazo pactado o presuntivo”*, de seis meses establecido por ley para los contratos celebrados sin mención al término o pactados por duración indefinida. Por su parte, el artículo 43 del precitado Decreto establece las reglas de terminación de este tipo de contratos así como de aquellos celebrados a término fijo:

“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”. (Negrillas fuera del texto).

²⁷ Sentencia T-824 de 2014.

Parecería contradictorio el que la ley asigne una duración determinada a los vínculos laborales nombrados por esta como “*celebrados por tiempo indefinido*” ya que la fijación de un plazo es precisamente contraria a la naturaleza de lo que es indefinido y significa “*que no tiene término señalado o conocido*”²⁸. No obstante, el artículo 43 del referido Decreto establece que este tipo de contratos, a pesar de terminar por expiración del plazo presuntivo, podrán renovarse indefinidamente con la mera prestación del servicio por parte del trabajador luego del vencimiento del plazo lo que significa que para su terminación se hace necesaria la voluntad del empleador que manifieste al trabajador que su contrato terminará con el vencimiento del plazo. En consecuencia, el contrato a término indefinido está llamado a subsistir en el tiempo a menos que por manifestación expresa del empleador o del trabajador, alguna de las partes decida darlo por terminado puesto que la expiración del plazo presuntivo no tiene, por sí sola, la fuerza para dar por terminada la relación laboral.

Al estudiar la constitucionalidad del artículo 2²⁹ de la Ley 64 de 1946³⁰, transcrito anteriormente, la Corte se refirió a la posibilidad de que los contratos a término indefinido tengan un plazo presuntivo de seis meses, en dicha ocasión la Sala Plena de esta Corporación declaró la constitucionalidad de la citada norma argumentando que la existencia de dicho plazo no impide la celebración de contratos a término indefinido con la administración por acuerdo expreso de las partes:

*“En efecto, si la Administración requiere de la contratación indefinida de trabajadores oficiales, no se ve razón suficiente para obligar a la liquidación periódica, cada seis meses, de todos los trabajadores que así haya vinculado. Si la naturaleza del servicio impone la contratación a término indefinido, es claro que resulta contrario a los principios constitucionalmente consagrados de celeridad, economía y eficacia, estar procediendo a la mencionada liquidación semestral. Siendo ello así, la norma no admite tal interpretación, sino la más acorde con la filosofía que inspira a la Carta Política en materia laboral, que propugna, entre otras cosas, por la garantía de la estabilidad de los trabajadores, así como por el principio de razonabilidad, conforme al cual la norma bajo examen no obsta para la celebración de contratos de trabajo a término indefinido, si así lo acuerdan expresamente las partes”*³¹.

²⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

²⁹ “*Modifícase el artículo 8 de la Ley 6 de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses, a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar*”.

³⁰ Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social.

³¹ Sentencia C-003 de 1998.

De lo anterior se sigue, que la existencia de un plazo presuntivo no implica la terminación y liquidación de los contratos de los trabajadores oficiales con la ocurrencia de la fecha señalada, puesto que estos se renuevan automáticamente con la mera prestación del servicio y solo concluyen cuando una de las partes decide terminarlo unilateralmente o ambas por mutuo acuerdo.

5. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse.

En reiteradas ocasiones, este Tribunal se ha referido al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas próximas a pensionarse³². El desarrollo de esta línea jurisprudencial se ha dado de forma más amplia en el contexto de reestructuración de la administración pública donde diferentes entidades estatales han sido objeto de procesos de liquidación por lo que se ha instituido la figura del retén social con el fin de garantizar los derechos al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital de las personas más vulnerables dentro de estas entidades como lo son las personas que se encuentran próximas a cumplir los requisitos para acceder a una pensión legal.

Así, esta Corporación se ha referido a los prepensionados como aquellas personas próximas a pensionarse en el contexto de los procesos de renovación de la administración pública, entendiendo que *“tiene la condición de prepensionado para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, el servidor público próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”*.³³

Con todo, la protección de este grupo poblacional ha trascendido la órbita de la reestructuración estatal abarcando las diferentes situaciones en las que estas personas son desvinculadas del servicio generándose una afectación de sus derechos fundamentales. Son diferentes las sentencias que se han ocupado del alcance de esta protección por fuera del contexto de la renovación de la administración pública³⁴, pero resulta particularmente diáfana la distinción realizada por la Corte en la sentencia T-326 de 2014, en donde se precisó lo siguiente:

“El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato

³² Sentencias T-1045 de 2007, T-009 de 2008, T-989 de 2008, T-1238 de 2008, T-802 de 2012 y T-326 de 2014, entre otras.

³³ Sentencia C-759 de 2009.

³⁴ Sentencia T-186 de 2013.

*especial a grupos vulnerables*³⁵. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública”. (Negrillas fuera del texto).

En este orden de ideas, la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.

En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero.

En concordancia con lo dicho anteriormente, cabe mencionar que en la sentencia T-824 de 2014, la Corte ordenó el reintegro de un trabajador del Banco Agrario que había sido desvinculado del servicio por expiración del plazo presuntivo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945. En esta ocasión, luego de haber verificado que el peticionario estaba próximo a pensionarse, la Sala Tercera de Revisión ordenó el reintegro del trabajador al considerar que la terminación de su contrato había estado motivada en la edad del actor al no evidenciarse un incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de este y que dicha terminación estaba generando una afectación al mínimo vital del accionante y al de su grupo familiar al privarlo de su única fuente de ingresos:

³⁵ Sentencias C-044 de, T-768 de 2005, T-587 de 2008, C-795 de 2009 y T-729 de 2010.

“De manera pues, que en el caso bajo estudio, el simple vencimiento del plazo no constituye necesariamente una justa causa para la terminación del contrato laboral del actor, pues subsistiendo las causas que dieron origen a la relación laboral entre aquel y la accionada y, teniendo probado que cumplió en forma adecuada sus funciones, no existe causa objetiva que impida que el accionante pueda conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado.

Como consecuencia de dicho actuar, el accionante y su familia están expuestos a la vulneración clara y evidente de sus derechos al mínimo vital y a una vida en condiciones dignas, por cuanto se les estaría dejando sin la única fuente de ingresos que tenían para su sostenimiento, que consistía precisamente en el salario que devengaba el accionante como conductor al servicio del Banco Agrario.

Es así como, teniendo en cuenta que tanto el señor Hernando Mendoza Mendoza y su familia se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por la condición económica que atraviesan, la Sala debe tomar medidas efectivas que hagan cesar en forma inmediata la vulneración de sus derechos”³⁶.

En la misma providencia, la Corte se pronunció sobre el acaecimiento del plazo pactado o establecido en la ley como causal de terminación del contrato de trabajo en contraposición al derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 Superior que cobija a todos los trabajadores tanto del sector privado como del público. Así, tomando como referencia la Sentencia C-016 de 1998, el tribunal indicó que en el caso de los contratos de trabajo sujetos a término “*el simple deseo de no prorrogarlos al vencimiento del plazo no justifica la terminación de los mismos, cuando aquellos tienen por objeto el desempeño de labores de carácter permanente y el empleado ha cumplido a cabalidad con sus funciones*” y agregó, que “*siempre que subsista la materia del trabajo y el empleado haya cumplido satisfactoriamente sus funciones, el contrato debe ser renovado, pues **el solo vencimiento del plazo no es suficiente para legitimar la decisión del patrono de no renovarlo***”. (Negrillas fuera del texto).

Por otro lado, esta Corporación ha precisado que el cumplimiento de los requisitos para la pensión no es garantía de reconocimiento y pago de la misma por lo que se debe proteger al trabajador que ha alcanzado la edad de jubilación y cotizado el número de semanas requeridas por la ley en el sentido de que su contrato no debe ser terminado hasta tanto este no haya sido incluido en la nómina de pensionados, ello en procura de la garantía de los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de estas personas.

³⁶ Sentencia T-824 de 2014.

Si bien el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 establece que “*Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones*”, se tiene que con ocasión del control abstracto de constitucionalidad realizado por la Corte a la precitada norma, se estableció en la Sentencia C-1037 de 2003 que dicha terminación con justa causa solo podrá tener lugar cuando el trabajador haya sido incluido en la nómina de pensionados. En efecto, la parte resolutive de esta providencia declaró la exequibilidad condicionada de la disposición citada bajo el entendido de que el trabajador pensionado deberá estar incluido en la nómina de pensionados del respectivo fondo de pensiones para que pueda darse por terminado el contrato de trabajo³⁷.

En conclusión, la Sala entiende que la condición de prepensionado de un trabajador y la protección que de esta se deriva no se circunscribe a las relaciones laborales afectadas por los planes de renovación de la administración pública sino que cobija a todos los trabajadores próximos a pensionarse definidos como aquellos a quienes les falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. Por otro lado, el derecho a la estabilidad laboral reforzada que de esta condición se deriva se concretiza en la garantía de no desvinculación del servicio por el mero acaecimiento del plazo pactado o presuntivo como causa suficiente de terminación, por lo que deberá ordenarse el reintegro de los trabajadores próximos a pensionarse cuyos contratos hayan sido terminados por estas causales cuando quiera que la finalización de la relación laboral signifique para el trabajador una afectación de sus derechos fundamentales a la seguridad social y al mínimo vital, verificable por el hecho de que el sustento del trabajador y se derive del salario que percibía.

6. El caso concreto.

6.1. Procedencia.

Como se explicó en la sección 3 del presente capítulo, la acción de tutela no es procedente, por regla general, para solicitar un reintegro laboral. Sin embargo, esta norma admite ciertas excepciones marcadas por la necesidad de una acción urgente por parte de las autoridades judiciales para evitar la consumación de un perjuicio irremediable cuando en el caso concreto se

³⁷ “*Declarar EXEQUIBLE el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente*”.

puede ver que los mecanismos ordinarios no representan una vía eficiente para la protección de los derechos fundamentales. En este orden de ideas, la Corte ha declarado procedente el recurso de amparo en diferentes casos de personas con el carácter de prepensionables que han sido desvinculados del servicio al verificar que su salario era la única fuente de ingresos de los peticionarios y que estos se encontraban en una precaria condición económica.

En el caso concreto se tiene que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá negó la protección invocada al considerar que el accionante no acreditó las situaciones que hacían ineficaz la acción ordinaria por la necesidad de un pronunciamiento urgente ante la posibilidad de ocurrencia de un perjuicio irremediable por la ausencia de recursos económicos³⁸. A criterio del *ad-quem*, la solicitud del peticionario no superaba el examen de procedibilidad bajo el entendido de que este no aportó ninguna prueba que permitiera acreditar las “*circunstancias que permitieron a la Corte Constitucional asumir el conocimiento excepcional de la pretensión de reintegro en la sentencia T-824 de 2014, tales como la ausencia total de ingreso familiar y la existencia de otros miembros en situación de dependencia económica*”.

Si bien es cierto que el peticionario no aportó pruebas que dieran cuenta de la ausencia total de ingreso familiar o la existencia de otros miembros de la familia en situación de dependencia económica, se debe tener en cuenta que en el escrito de tutela este manifestó que el salario que devengaba de parte del Banco Agrario era el único ingreso con el que contaba para su sustento y el de su familia y que, además, su avanzada edad le impedía conseguir un trabajo por lo que también estaba en riesgo la posibilidad de acceder a una pensión de vejez por la dificultad para realizar las cotizaciones necesarias:

“Con el despido del suscrito a menos de 3 años de acceder a la pensión de vejez se vulnera mi derecho al mínimo vital y a la dignidad humana, pues a los 62 años de edad es imposible acceder a otro empleo y el salario que devengaba en el Banco Agrario era el único ingreso que tenía para el sustento de mi familia y el propio”³⁹.

Y agregó:

“En el presente caso, el despido del suscrito, constituye una violación de mi derecho a la seguridad social, por cuanto la pensión de vejez que ha quedado en riesgo forma parte de las garantías que se derivan de la seguridad social”⁴⁰.

Teniendo en cuenta las afirmaciones del accionante, debe llamarse la atención sobre el hecho de que a pesar de las consideraciones de la Sala Laboral del

³⁸ Cuaderno 2, folio 9.

³⁹ Cuaderno 1, folio 33.

⁴⁰ *Ibíd.*

Tribunal Superior de Bogotá, esta Corporación ha considerado en diferentes ocasiones y contextos que la ausencia de recursos económicos, con las consecuencias que tal circunstancia acarrea en la decisión del asunto, no debe ser probada por el peticionario sino que le corresponde a la parte accionada controvertir tal aseveración. Así, en el contexto de la protección del derecho a la salud la Corte ha indicado que las partes no están obligadas a probar negaciones indefinidas:

“La jurisprudencia constitucional ha acogido el principio general establecido en la legislación procesal civil colombiana referido a que incumbe al actor probar el supuesto de hecho que permite la consecuencia jurídica de la norma aplicable al caso, excepto los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas, las cuales no requieren prueba.

En este sentido, la Corte Constitucional ha entendido que la manifestación de no contar con la capacidad económica es una negación indefinida que no requiere ser probada y que, por tanto, invierte la carga de la prueba en el demandado, quien deberá, entonces, probar en contrario.

Así mismo, en materia de incapacidad económica la Corte Constitucional ha establecido que: (i) no existe una tarifa legal para su prueba, pues, para la Corporación, ésta puede verificarse a través de cualquier medio probatorio, incluyendo la presunción judicial de la incapacidad, y (ii) se aplica la presunción de buena fe establecida en el artículo 83 de nuestra Carta Política.⁴¹”

Ya en el marco de los derechos pensionales, este Tribunal se ha pronunciado sobre la prueba del riesgo de sufrir un perjuicio irremediable para efectos de la procedencia de la acción de tutela, en los siguientes términos:

*“En otros casos, la Corte Constitucional ha sostenido que **la falta de pago de los salarios y de las mesadas pensionales, cuando el afectado asegura que depende de ellos para subsistir, permite presumir el perjuicio irremediable en materia de mínimo vital.** De acuerdo con la argumentación de la Corte, si quien recibe una suma de dinero mensual depende de ella para subsistir, exigirle que pruebe la existencia de un perjuicio irremediable implica someterlo a una prueba excesiva. Así, la Corte ha dicho que es legítimo presumir la inminencia del perjuicio irremediable del individuo que pierde súbitamente su única fuente de subsistencia”. (Negrillas fuera del texto).*

⁴¹ Sentencia T-662 de 2008.

En este orden de ideas, y de acuerdo a la jurisprudencia citada, se tiene que no hace falta que el peticionario aporte prueba de la precariedad de su capacidad económica para probar una afirmación en tal sentido y en consecuencia le corresponde a la entidad accionada el desvirtuar tal aseveración. Por lo anterior y teniendo en cuenta que el señor Rozas Bazante afirmó que el salario que percibía del Banco Agrario era el único sustento para él y su familia y al no evidenciarse en el expediente elementos que indiquen lo contrario, la Sala entrará a estudiar el asunto de referencia en su aspecto sustancial.

6.2. Vulneración de los derechos al mínimo vital y a la seguridad social.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33⁴² de la Ley 100⁴³, los requisitos para tener derecho a la pensión de vejez son: (i) Tener sesenta o más años de edad en el caso de los hombres y; (ii) haber cotizado al menos 1300 semanas al Sistema General de Seguridad Social. En el caso concreto se observa que al momento de su desvinculación el 15 de abril de 2015, el señor Luis Fernando Rosas Bazante contaba con un total de 1216 semanas cotizadas⁴⁴ y tenía 62 años de edad, lo que da cuenta de su condición de prepensionable en el entendido de que le faltaban 84 semanas (equivalentes a 1.63 años) para cumplir los requisitos de edad y cotización para acceder a la pensión de vejez, lo que a su vez lo hace un sujeto de especial protección constitucional de acuerdo lo expuesto en esta providencia.

Habiendo despejado las dudas sobre los supuestos de hecho que permiten clasificar al actor como prepensionable, se hace necesario determinar si la parte accionada tenía conocimiento de tal circunstancia al momento de la terminación del vínculo laboral. Para estos efectos es importante traer a colación la comunicación del 3 de febrero de 2015 donde el Banco Agrario le manifestó al peticionario lo siguiente:

“Señor: Luis Fernando Rosas Bazante (...) De manera atenta informamos que realizado el estudio correspondiente a los documentos que reposan en su historia laboral, se han evidenciado los requisitos para acceder a la pensión de vejez, razón por la cual lo invitamos a radicar ante el fondo de pensiones la solicitud”⁴⁵

La referida comunicación es contundente al evidenciar que la parte accionada tenía conocimiento de la condición de prepensionable de su trabajador al

⁴² “Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones: 1. Demandado ante la Corte Constitucional. D-10221 de abril 23 de 2014. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre. - A partir del 1° de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre. (Nota: Ver Sentencia C-418 de 2014, con relación a la expresión subrayada.). - 2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo. - A partir del 1° de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015”.

⁴³ Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

⁴⁴ Cuaderno No. 1, folios 4 a 8.

⁴⁵ Cuaderno 1, folio 3.

momento de manifestarle que su contrato de trabajo terminaría el 15 de abril de 2015 por expiración del plazo presuntivo⁴⁶. Asimismo, el Banco conocía la protección que tal condición implicaba puesto que por medio de la sentencia T-824 de 2014 de la Corte había sido condenada a reintegrar a uno de sus trabajadores cuya desvinculación se había dado en condiciones esencialmente similares a las del actor en la presente causa.

Por otro lado, la Sala entiende que la terminación del vínculo laboral del señor Rosas Bazante fue producto de la voluntad del Banco Agrario. Como se expuso, aun cuando los contratos a término indefinido de los trabajadores oficiales tengan un plazo presuntivo de seis meses, la mera ocurrencia del mismo no produce por sí misma la consecuencia jurídica de finalizar la relación laboral sino que es necesario que el empleador manifieste al trabajador su determinación en tal sentido de tal manera que si el vencimiento del plazo llega sin que nada hayan dicho las partes, el contrato se entenderá prorrogado en las mismas condiciones por un periodo igual.

Esta terminación, a criterio de la Sala vulneró los derechos al mínimo vital y a la seguridad social al desconocer la condición de prepensionable del trabajador y dar por terminado su contrato de trabajo a pesar de que este estaba cobijado por una estabilidad laboral reforzada que impedía que el mismo fuese desvinculado hasta el otorgamiento de la pensión de vejez.

En el mismo sentido, la Corte se pronunció sobre la desvinculación de un trabajador del Banco Agrario por expiración del plazo presuntivo, indicando que la terminación por esta sola causa constituía una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y su familia:

“De manera pues, que en el caso bajo estudio, el simple vencimiento del plazo no constituye necesariamente una justa causa para la terminación del contrato laboral del actor, pues subsistiendo las causas que dieron origen a la relación laboral entre aquel y la accionada y, teniendo probado que cumplió en forma adecuada sus funciones, no existe causa objetiva que impida que el accionante pueda conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado.

Como consecuencia de dicho actuar, el accionante y su familia están expuestos a la vulneración clara y evidente de sus derechos al mínimo vital y a una vida en condiciones dignas, por cuanto se les estaría dejando sin la única fuente de ingresos que tenían para su sostenimiento, que consistía precisamente en el salario que devengaba el accionante como conductor al servicio del Banco Agrario ”⁴⁷.

⁴⁶ Cuaderno 1, folio 15. Comunicación del Banco Agrario fechada el 14 de abril de 2015 donde se le informa a Luis Fernando Rosas Bazante que su contrato terminará el 15 de abril de 2015 por expiración del plazo presuntivo.

⁴⁷ Sentencia T-824 de 2014.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta que el señor Rosas Bazante se encuentra en una situación de desprotección como consecuencia de su desvinculación injustificada del Banco Agrario, la Sala ordenará su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o mayor jerarquía hasta tanto le sea reconocida su pensión de vejez y haya sido incluido en la nómina de pensionados. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos del peticionario al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social.

IV. RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia denegatoria de tutela proferida por la Sala de Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá en segunda instancia del 10 de diciembre de 2015 y, en su lugar, **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, del 28 de octubre de 2015 emitida por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de la misma ciudad, que concedió el amparo pedido por Luis Fernando Rosas Bazante, por las razones que fueron expuestas en la parte considerativa de esta sentencia.

Segundo.- ORDENAR al Banco Agrario S.A., que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia proceda a reintegrar al señor Luis Fernando Rosas Bazante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o de superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral, hasta tanto le sea reconocida la pensión de vejez de parte de Colpensiones y haya sido incluido en la nómina de pensionados.

Tercero.- Proceda la Secretaría General de esta Corporación a librar las comunicaciones correspondientes.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO
Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Magistrado

ALBERTO ROJAS RÍOS
Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General